

بررسی رابطه مسئولیت پذیری با خشنودی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

جعفر بیک زاد^۱، علیرضا حسین پور سنبلی^۲، مریم حجازی باویل علیا^{۳*}

تاریخ دریافت: ۹۲/۱۱/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۷

چکیده:

زمینه و هدف: موضوع مسئولیت و خشنودی شغلی حائز اهمیت می باشد. هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه مسئولیت پذیری با خشنودی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز می باشد.

مواد و روشها: جامعه آماری شامل، پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز می باشد. تعداد نمونه آماری ۳۱۶ نفر می باشد که از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شده اند. اطلاعات به دست آمده از طرق پرسشنامه ی جمع آوری شده، با استفاده از نرم افزار spss مورد بررسی و آنالیز قرار گرفته است.

نتایج: بین مسئولیت پذیری با خشنودی شغلی و دو بعد از ابعاد آن (خشنودی از کار و خشنودی از ترفیعات) رابطه معنی داری وجود دارد اما بین مسئولیت پذیری و سه بعد دیگر خشنودی شغلی (خشنودی از سرپرستی و نظارت، خشنودی از همکاران شغلی، خشنودی از حقوق و پرداخت) رابطه معنی داری وجود ندارد.

نتیجه گیری: مسئولیت پذیری شاخص مناسبی برای پیشگویی عملکرد در بسیاری از مشاغل می باشد و با خشنودی شغلی رابطه معنی داری دارد، به هر اندازه فرد از روحیه مسئولیت پذیری برخوردار باشد به همان اندازه در تامین سلامت و رفاه مددجویانی که عهده دار خدمت رسانی به آنها هستند کارآمدتر خواهند بود و خشنودی از کار را کسب خواهد کرد.

کلمات کلیدی: مسئولیت پذیری- خشنودی شغلی- پرستار

^۱ دکترای مدیریت دولتی (منابع انسانی)- استادیار- دانشگاه آزاد اسلامی بناب، تحصیلات تکمیلی- شهر بناب

^۲ دکترای مدیریت دولتی- استادیار- دانشگاه آزاد اسلامی بناب، تحصیلات تکمیلی

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی- دانشگاه آزاد اسلامی بناب، تحصیلات تکمیلی- شهر بناب(*) نویسنده مسئول) آدرس: آذربایجان شرقی- شهرستان

اسکو- خیابان ورزش- کوی چنار- پائین تر از استخر لیجان. تلفن: ۰۴۱۲۳۲۲۶۹۰۷-۰۴۱۲۳۲۲۰۸۳۱ Maryam.ranjbar4@gmail.com

مقدمه

پرستاری، خدمتی مستقیم و بلاواسطه است که طیف وسیع و متنوعی از بیماران /مددجویان، گروهها و جوامع را در طول حیات تحت پوشش قرار می دهد. بستر ظهور و بروز عملکرد پرستاری، جایی است که ارتباط بین پرستار و مددجو، با هدف پاسخ به نیازها و خواسته های مددجویان برای دریافت خدمات پرستاری، برقرار می شود. (۱) با توجه به افزایش حیطه اختیارات و مسئولیت پرستاران نسبت به گذشته ایجاب می نماید که پرستاران دارای دانش و مهارت بوده، قدرت تصمیم گیری داشته باشند (۲) در حال حاضر، نظام مراقبت بهداشتی - درمانی، وارد عصر پاسخگویی شده است و با تغییرات سریعی که در نظام بهداشتی - درمانی رخ می دهد؛ پاسخگویی حرفه ای از اهمیت بالایی برخوردار شده است بطوری که علاوه بر پاسخ به این سوال که: "آیا کاری که انجام شده، بطور مطلوب ارائه شده است یا نه؟"، باید به سؤال مهمتر دیگری نیز پاسخ داد که: "آیا کاری که انجام شده، واقعاً لازم بوده است یا خیر"، بنابراین، پرستاری نیز به عنوان حرفه ای تخصصی، باید از دیدگاه قانونی و اخلاقی پاسخگویی کیفیت ارائه ی مراقبتهای خود باشد. (۱) مسئولیت پذیری به عنوان درجه ای که شخص پشتکار، وظیفه شناسی، سازماندهی در نقطه مقابل تنبلی، عدم پاسخگویی و عمل بدون تفکر دارد، تعریف می شود. این ابعاد بیشتر در صفت ویژه ای که نشانه دقت، پاسخگویی، قابل اعتماد مردم بودن در نقطه مقابل افرادی که تنبل، بی نظم هستند خلاصه می شوند (کوستاو مک کری ۱۹۹۲، مک کری و همکاران ۱۹۹۸، رولاند ۲۰۰۲) (۳).

خشنودی شغلی یک واکنش احساسی عمومی یا کلی است که افراد در مورد شغلشان دارند، به عبارت دیگر لاک (۱۹۶۹) خشنودی شغلی را احساس عاطفی مثبت، یک نتیجه ارزیابی شخصی نسبت به تجارب شغلی در مقایسه بین آنچه که او از شغلش انتظار دارد و آنچه که او از آن (شغلش) به دست می آورد، تعریف کرد. (۴) پس خشنودی شغلی عبارتست از احساس مثبت و منفی و نگرش هایی که ما در باره شغل خود داریم (۵) محققان در گذشته پیشنهاد کردند که خشنودی شغلی فرد که از احساس او ناشی می شود، خیلی مهمتر از ارضاء یا عدم ارضاء نیازهایش است (جان لاک، ۱۹۷۶). (۴)

اهمیت خشنودی شغلی از یک سو به دلیل نقش این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار (لاوسن و شن، ۱۹۹۸، نقل در هومن، ۱۳۸۱) و از سوی دیگر عملکرد آن به عنوان یکی از عوامل مهم افزایش بهره وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار و افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار، ایجاد ارتباطات صحیح، بالا بردن روحیه،

عشق و علاقه به کار است (۱۳) از دیدگاه کارکنان، مهمترین متغیر بازدهی باید خشنودی شغلی باشد. با این وجود شواهد فزاینده ای وجود دارد که نگرش های هر کس نسبت به شغلش به انضمام خشنودی شغلی به طور چشمگیری برای عملکرد سازمان های کاری دارای اهمیت هستند. (۶) از طرفی خشنودی شغلی به نحوی با بهره وری ارتباط دارد و علت افزایش مسئولیت پذیری کارکنان، انگیزش و بهره وری است، برای افزایش بهره وری که امروزه در هر سازمانی مطرح است توجه به موضوع خشنودی شغلی نیز حائز اهمیت می باشد (۶) چرا که نیروی انسانی به عنوان یکی از ارزشمندترین سرمایه سازمانی، مهم ترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور امروز قلمداد می شود. این سرمایه ارزشمند به دلیل اثر شگرفی که بر اثربخشی سازمان دارد، گوی سبقت را از دیگر سرمایه های سازمانی، به لحاظ اهمیت ربوده است. با توجه به افزایش سطح آگاهی مردم و آشنایی با منشور حقوق بیمار و اطلاع رسانی در موارد تخلفات وی مبالاتی ها و اعلام آن توسط رسانه ها و جراید، که منجر به دقت بیشتر مردم در نوع و نحوه ارائه خدمات بیمارستانی گردیده است، چنانچه پرستار اقدامات درمانی و یا وظایف محوله را با مسئولیت پذیری بالا انجام دهد، موقعیتی برای طرح شکایت از طرف بیمار باقی نمی ماند و او قادر خواهد بود در برخورد با مشکلات حرفه ای، قانونی با اطمینان بیشتری به حل آن ها اقدام نماید و از طرفی چون خشنودی شغلی به نحوی با بهره وری ارتباط دارد برای افزایش بهره وری که امروزه در هر سازمانی مطرح است توجه به موضوع خشنودی شغلی نیز حائز اهمیت می باشد.

در تبیین اینکه با افزایش میزان مسئولیت پذیری، خشنودی شغلی نیز افزایش می یابد، می توان گفت که صفاتی چون تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه زمان ممکن است فرد را قادر به انجام کار بیشتری در حداقل زمان سازد. (۱۲) هالند معتقد است که در شرایط تناسب شغل و شخصیت، خشنودی شغلی به بالاترین میزان و ترک خدمت به حداقل خواهد رسید. (۱۲) با توجه به پذیرش بالای بیماران در بیمارستان های آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سطح استان آذربایجان شرقی و تعداد بالای پرستاران شاغل در این مراکز نسبت به سایر بیمارستان ها و با عنایت به اهمیت متغیرهای موضوع، انجام تحقیق حاضر در قلمرو مکانی ذکر شده ضروری به نظر می رسد. در پژوهش حاضر سعی شده است با بررسی رابطه مسئولیت پذیری با خشنودی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، پیشنهادهایی برای تقویت و ارتقاء خشنودی شغلی با توجه به مسئولیت پذیری پرستاران ارائه شود.

مواد و روش ها:

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی- درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز می باشد، که تعداد آنها ۱۷۵۱ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از رابطه کوکران استفاده شده است، حجم نمونه آماری ۳۱۶ نفر محاسبه گردید که برای انتخاب نمونه آماری از جامعه آماری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شده است. بدین ترتیب که ابتدا بیمارستان های آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، به ۱۰ طبقه، طبقه بندی گردیده و سپس سهم هر یک از طبقات در حجم نمونه آماری محاسبه گردیده و بعد از محاسبه سهم هر یک از طبقات در حجم نمونه آماری به روش نمونه گیری تصادفی ساده (قرعه کشی) از هر طبقه، به تعداد مشخص شده انتخاب گردید.

برای جمع آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده این تحقیق، از پرسشنامه ایی که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده، استفاده گردیده است. پرسشنامه تحقیق متشکل از دو دسته سؤال است. دسته اول که با حروف الفبا کدگذاری شده است به منظور تعیین و مشخص شدن مشخصات نمونه آماری از لحاظ جنسیت، سن، وضعیت تأهل، محل خدمت و سابقه خدمت و دسته دوم بمنظور آزمون فرضیه های تحقیق حاضر در دو بخش تنظیم گردیده است.

بخش اول، سؤالات مسئولیت پذیری بر اساس نظر کوستا و مک کری است که شامل ۱۲ سؤال است و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم گردیده است.

بخش دوم، سؤالات خشنودی شغلی بر اساس نظریه اسمیت، کنдал، هیولین است که شامل ۷۲ سؤال است و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم گردیده است. در این تحقیق، روایی ابزار جمع آوری اطلاعات با روش روایی نمادی یا صوری بدلیل استفاده از نظرات اساتید و کارشناسان مورد تأیید است. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است.

براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۴۰ پرستار جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم افزار آماری spss میزان پایایی سؤالات مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی بترتیب ۰/۷۶۷ و ۰/۸۵۱ بدست آمد. مقدار این آماره ها نشان می دهد که اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه تحقیق، از پایایی بالایی برخوردار می باشد. روش تجزیه و تحلیل داده های

بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار 18 Spss و روشهای آماری توصیفی و استنباطی بوده است. بدین ترتیب که برای توصیف پاسخهای داده شده به سؤالات پرسشنامه های تحقیق حاضر از جدول های توزیع فراوانی و درصد پاسخهای مربوط به هر یک از سؤالات استفاده شده است و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه ها از آزمون T پیروسون استفاده شده است.

یافته ها:

به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده، از روش های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای توصیف آماری پاسخ های داده شده به سؤال های پرسش نامه ی پژوهش، درصد پاسخ های مربوط به سؤال های دموگرافیکی ارایه شده است. در سطح استنباطی نیز برای آزمون فرضیه ها از آزمون همبستگی r پیروسون استفاده شده است. یافته های بدست آمده بیانگر این است که در نمونه مورد بررسی بین مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی و دو بعد از ابعاد آن (خشنودی از کار و خشنودی از ترفیعات) در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه معنی داری وجود دارد و بین مسئولیت پذیری و سه بعد دیگر خشنودی شغلی (خشنودی از سرپرستی و نظارت، خشنودی همکاران شغلی، خشنودی حقوق و پرداخت) رابطه معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری:

نتایج حاصل از یافته های پژوهش بیانگر آن است که در نمونه مورد بررسی:

بین مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی و دو بعد از ابعاد آن (خشنودی از کار و خشنودی از ترفیعات) در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز رابطه معنی داری وجود دارد و بین مسئولیت پذیری و سه بعد دیگر خشنودی شغلی (خشنودی از سرپرستی و نظارت، خشنودی همکاران شغلی، خشنودی حقوق و پرداخت) رابطه معنی داری وجود ندارد. بهاتوارا (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان « رابطه ویژگی های شخصیتی و خشنودی شغلی در میان کارکنان شرکت ها در هندوستان» به این نتیجه رسید که بین خشنودی شغلی با ویژگی های شخصیتی همچون مسئولیت پذیری رابطه مثبت وجود دارد. (۷). خشنودی شغلی کامل هنگامی ایجاد می شود که کارمند از شغل خود سه تجربه،

معناداری، مسئولیت پذیری و آگاهی از نتایج را کسب کند(۸) پس بین خشنودی شغلی با مسئولیت پذیری رابطه معنی داری وجود دارد. هرزبرگ در تئوری دو عاملی انگیزشی خود خاطر نشان می سازد که خشنودی شغلی علت افزایش مسئولیت پذیری کارکنان، انگیزش و بهره وری می شود و همچنین در روان شناسی صنعتی و سازمانی به ارتباط بین خشنودی شغلی و بهره وری تاکید زیادی شده است و این ارتباط در واقع حاصل انگیزش است(۶) و از سوی دیگر یکی از ویژگی های رفتاری که در ارتباط با بهره وری شغلی و رشد و تحول می باشد مسئولیت پذیری است.(۹) با توجه به ارتباط بیان شده بین بهره وری و مسئولیت پذیری و از سویی خشنودی شغلی با بهره وری، بین خشنودی شغلی و مسئولیت پذیری رابطه وجود دارد.

داین، گراهام و دینش (۱۹۹۴) در تحقیقی بین خشنودی شغلی با وظیفه شناسی (مسئولیت پذیری) $r=0.39$ همبستگی مثبت معنی داری پیدا کردند (۱۰). ارگان و داین (۱۹۹۵) در یک فراتحلیل متشکل از ۲۵ مطالعه، ضریب همبستگی 0.29 را بین خشنودی شغلی و وظیفه شناسی (مسئولیت پذیری) مشاهده کردند. (۱۰) سید علی موسوی ده موردی در پژوهشی تحت عنوان « رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روانی و مسئولیت پذیری مربیان تربیتی مرد آموزشگاههای اهواز» بین خشنودی شغلی و مسئولیت پذیری رابطه مثبتی پیدا کرد(۱۱).

حسین قراباغی در پژوهشی تحت عنوان « بررسی رابطه بین مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی شغلی در کارکنان کارخانه تراکتورسازی تبریز» نشان داد که بین مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد، نتیجه حاصله با یافته های ویت و دیگران (۲۰۰۲)، جاج، هلر و موننت (۲۰۰۲)، فورنهام و همکاران (۲۰۰۳) و ورنیکو و همکاران (۲۰۰۱) هم خوانی دارد. اخیرا مطالعات زیادی بر رابطه بین صفات شخصیتی و خشنودی شغلی تاکید کرده اند که می توان به مطالعه جاج و هیگینز، تورسن و بریک (۱۹۹۹)، کونالی و ویسوسوارون (۲۰۰۰) اشاره کرد. (۱۲) ارگان و لینگل (۱۹۹۵) بحث می کنند که مسئولیت پذیری باید با خشنودی شغلی مرتبط باشد زیرا نمایانگر تمایل به مشارکت در کار است که احتمال قوی تری را برای به دست آوردن پاداش های رضایت بخش کاری، رسمی و غیررسمی، منجر شود. جاج، هلر و موننت (۲۰۰۲) طی فراتحلیلی رابطه ویژگی های مدل پنج عاملی شخصیت و خشنودی کلی از شغل را بررسی می کنند. یافته

های این مطالعه نشان می دهند ویژگی شخصیت مسئولیت پذیری قوی ترین همبستگی را با خشنودی شغلی دارا هست. (۱۳) مطالب بالا بیانگر وجود رابطه بین مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی می باشد که نتایج تحقیق نیز مؤید آن است.

پیشنهادهای عملی:

با توجه به این که نتایج تحقیق نشان می دهد که بین مسئولیت پذیری با خشنودی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، ارتباط وجود دارد، به این منظور پیشنهاد های زیر ارائه می گردد:

۱- با توجه به ویژگی مثبت، موثر و سازنده بعد مسئولیت پذیری، سازمان باید در جهت حفظ این خصیصه ی مطلوب و ارتقای آن تلاش ورزد. این مهم از طریق شناسایی افراد منظم، سخت کوش و وقت شناس و تقدیر از تلاش آنان به منظور ایجاد انگیزه (در جهت حفظ بعد مسئولیت پذیری) و در پی آن افزایش خشنودی شغلی افراد، انجام پذیرد.

۲- پیشنهاد می شود برای افزایش خشنودی شغلی و ارتباط آن با مسئولیت پذیری در مورد ترفیعات و سیر پیشرفت شغلی پرستاران شفاف سازی شده و یک پروتکل و فرآیند روشن و شفاف از نحوه ارتقاء پرستاران وجود داشته باشد تا یک پرستاری که وارد سیستم بیمارستانی می شود بداند که مسیر ارتقاء شغلی او به چه نحو بوده و چه کارهایی باید انجام دهد و از سوی دیگر مطمئن شود که در ارتقاء شغلی، مسئله عدالت رعایت شده و تمامی ارتقاء ها براساس ضوابط انجام می شود نه بر طبق روابط.

محدودیت های پژوهش :

۱. در تحقیق حاضر مسئولیت پذیری بر اساس الگوی پنج عاملی کوستا و مک کری، خشنودی شغلی بر اساس نظریه اسمیت، کندال، هیولین در نظر گرفته شده است.

۲. در تحقیق حاضر پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در نظر گرفته شده است.

تقدیر و تشکر:

از زحمات تمامی عزیزان به خصوص پرستاران عزیز، مسئولین محترم در دانشگاه علوم پزشکی تبریز که همکاری صمیمانه در راستای انجام این تحقیق داشتند تشکر و قدردانی می نمایم.

جداول

جدول شماره ۱- توزیع میانگین و انحراف معیار متغیر مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی با ابعاد آن

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
مسئولیت پذیری	۳۱۶	۸۰.۰۷۶۵	۱۱.۵۰۴۵۳
خشنودی شغلی	۳۱۶	۶۱.۶۰۱۲	۱۳.۳۳۵۸۶
ماهیت کار	۳۱۶	۶۵.۰۲۲۹	۱۷.۲۲۹۱۵
نظارت و سرپرستی	۳۱۶	۶۷.۸۹۷۳	۲۲.۳۴۴۲۳
همکاران شغلی	۳۱۶	۶۴.۶۰۹۷	۲۳.۱۸۵۰۱
حقوق و پرداخت	۳۱۶	۴۹.۲۷۹۲	۱۳.۵۹۲۷۲
فرصت های ارتقاء	۳۱۶	۴۵.۵۶۶۹	۱۸.۶۳۶۱۶

جدول شماره ۲: آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی بین مسئولیت پذیری و خشنودی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

Correlations

		مسئولیت پذیری	خشنودی شغلی
مسئولیت پذیری	Pearson Correlation	1	.198**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	316	316
خشنودی شغلی	Pearson Correlation	.198**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	316	316

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول شماره ۳: آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی بین مسئولیت پذیری و خشنودی از کار در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

Correlations

		مسئولیت پذیری	ماهیت کار
مسئولیت پذیری	Pearson Correlation	1	.238**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	316	316
ماهیت کار	Pearson Correlation	.238**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	316	316

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول شماره ۴: آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی بین مسئولیت پذیری و خشنودی از سرپرستی در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

Correlations

		مسئولیت پذیری	نظارت و سرپرستی
مسئولیت پذیری	Pearson Correlation	1	.110
	Sig. (2-tailed)	.	.051
	N	316	316
نظارت و سرپرستی	Pearson Correlation	.110	1
	Sig. (2-tailed)	.051	.
	N	316	316

جدول شماره ۵: آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی بین مسئولیت پذیری و خشنودی از همکاران در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

Correlations

		مسئولیت پذیری	همکاران شغلی
مسئولیت پذیری	Pearson Correlation	1	.087
	Sig. (2-tailed)	.	.122
	N	316	316
همکاران شغلی	Pearson Correlation	.087	1
	Sig. (2-tailed)	.122	.
	N	316	316

جدول شماره ۶: آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی بین مسئولیت پذیری و خشنودی از حقوق در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

Correlations

		مسئولیت پذیری	حقوق و پرداخت
مسئولیت پذیری	Pearson Correlation	1	.105
	Sig. (2-tailed)	.	.061
	N	316	316
حقوق و پرداخت	Pearson Correlation	.105	1
	Sig. (2-tailed)	.061	.
	N	316	316

جدول شماره ۷: آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی بین مسئولیت پذیری و خشنودی از ترفیحات در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

Correlations

		مسئولیت پذیری	فرصت های ارتقاء
مسئولیت پذیری	Pearson Correlation	1	.137*
	Sig. (2-tailed)	.	.015
	N	316	314
فرصت های ارتقاء	Pearson Correlation	.137*	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.
	N	314	314

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

جدول شماره ۸- آزمون r پیرسون برای تعیین همبستگی مسئولیت پذیری با خشنودی شغلی و ابعاد آن در پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی - درمانی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

متغیر وابسته	سطح معنی دار	مسئولیت پذیری (متغیر مستقل)
خشنودی شغلی	۰/۰۰۰	۰/۱۹۸
ماهیت کار	۰/۰۰۰	۰/۲۳۸
نظارت و سرپرستی	۰/۰۵۱	۰/۱۱۰
همکاران شغلی	۰/۱۲۲	۰/۰۸۷
حقوق و پرداخت	۰/۰۶۱	۰/۱۰۵
فرصت های ارتقاء	۰/۰۱۵	۰/۱۳۷

References

1. Salsali M, Noktadan H, ZagharyaTafrEshi M ,et al. professional standards of nursing care. Office of Health Affairs, Ministry of Health and Medical Education in collaboration with Tehran University of Medical Sciences (1390), 3-12 . Persian
2. Shahsavari S, Sobhanian S, Torabi L ,et al. examining the views of nursing staff working in hospitals Jahrom about rules and regulations and professional responsibilities .J Jahrom Univ Med Sci (1386) , IV(4): 27-34.Persian
3. Vogt, L. sumaya , L . The five factor model of personality and individualism / collectivism in south Africa: an exploratory study: 2009,P I N S, south Africa,Johannesburg,37,PP 39-54
4. Chiun lo, M . Ramayah ,T. mentoring and job satisfaction in Malaysian S M Es: 2011,Journal of management development ,Malaysian,vol.30, no.4, pp 427-440
- 5.Nami , A. Shokrkon, H. Evaluation of simple and multiple relationships with organizational justice, job satisfaction in employees of a Company: (1383). Journal of Educational Psychology, Volume III, No. 1& 2, pp. 70-57
6. Rahnamaeae rodposhti,F. Mahmoudzadeh , N. Human Resource Development Case Study of belonging and commitment of organization and competitiveness: (1386), First Edition, Tehran, Industrial Management organization . Persian
7. Mohammadi, SH. the cultural relationship between the two countries, Iran and India in particular its relation to personality characteristics and teacher job satisfaction :(1387), Journal of Educational Psychology, Volume III, No. 1 (Spring), pp. 52-33 . Persian
8. Hosseinian, S. Tabatabaei, SH. the effectiveness of training teachers and trainers of technical-service - vocational schools in Tehran on job satisfaction and their professional capabilities :(1388). Journal of Modern Educational Thought, Volume 5, Number 1 (Spring), pp. 146-115
9. Goudarzi, N. marital relationship with locus of control : (1387) , thesis M.A, Tehran University. Persian
10. Shkrkn , H . Namy ,A . Nysy , A and et al. examining the relationship between job satisfaction and organizational civil behavior and job performance in employees of factories in Ahvaz: (1380), Journal of Educational Psychology, Volume III, No. 3 and 4, pp. 22-1. Persian
11. Mousavi ten. Seed Ali, Shokr Kon. H., et al, Relationship between job satisfaction and motivation to improve the mental health of male educators and schools accountable Ahvaz, Thesis”M.A” Psychology, Ahvaz, SHAHED Chamran University, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Department of Psychology; (1377), Persian
12. Qrabaghy. H., Gross Farshi. Myrtqy, the relationship between the five factor model of personality and job satisfaction of employees in Tabriz Tractor Factory, Journal of Psychological achievement (Education and Psychology) (1388), Volume IV, No. 2, pp. 128-113, Persian
13. Sydsgr. SF S., Naghshineh. Rare, Rostami. R., Characteristics of library & information science and its relationship with job satisfaction in special libraries and research activities in Tehran, Journal of Academic Library and Information Science Research: (Summer 1390), forty-fifth year, No. 56, pp. 57-35 , Persian

A Survey on the Relationship between Responsibility and Job Satisfaction of Nurses working in Teaching Hospitals Affiliated with Tabriz University of Medical Sciences

Beikzad.J¹ , Hoseinpour Sonbole.A² , Hejazi Babil Oleia.M^{3*}

Submitted: 30.1.2013

Accepted: 17.6.2013

Abstract

Background: Responsibility and job satisfaction are important issues. This study is aimed to investigate the relationship between responsibility and job satisfaction of nurses working in teaching hospitals of Tabriz University of Medical Sciences.

Materials & Methods: Statistical population includes, nurses in teaching hospitals of Tabriz University of Medical Sciences. 316 samples had been selected by stratified random sampling. The data had been collected through a questionnaire and analyzed by using SPSS software.

Results: There is a significant relationship between responsibility and two dimensions of job satisfaction (job satisfaction and promotion satisfaction) but there is not significant relationship between responsibility and other three job satisfaction dimensions (satisfaction of supervision and monitoring, satisfaction of colleagues, satisfaction of salaries and payments.)

Conclusion: Responsibility is an accurate predictor of performance in wide range of occupations .It has a significant relationship with job satisfaction. The more a nurse feels responsible for her or his duties, the more efficient she or he is in delivering health services to patients .Therefor nurses feel more satisfied of their jobs.

Key Words: Responsibility - Job satisfaction – Nurse

1. Assistant Professor- Public Management (HRM)- Islamic Azad University- Bonab Branch- Bonab

2. Assistant Professor - Public Management (HRM)- Islamic Azad University Myane Branch- Maraghe

3. M.A- Public Management (HRM) - Islamic Azad University- Bonab Branch- Bonab (*Corresponding Author)

Maryam.ranjbar4@gmail.com